



**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NASMOCO MAGELANG**

**JURNAL**

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan**

**Pendidikan Strata 1**

**Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Diponegoro**

**Penyusun :**

**Nama: Tri Rahayu Mafrokhah**

**NIM: 14020211120003**

**ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2015**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir  
Terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Magelang

Nama Penyusun : Tri Rahayu Mafrokhah

NIM : 14020211120003

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis / Strata 1

*Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan  
Strata 1*

Dekan, Semarang, 14 September 2015  
Pembantu Dekan Bidang Akademis,

Dr. Sunarto, MSi  
NIP. 19660727.199203.1.001

Drs. Hedi Pudjo Santoso, M.Si  
NIP. 196105101989021002

Dosen Pembimbing :

1. Dr. Hari Susanta Nugraha, MSi (.....)
2. Sendhang Nurseto, S.Sos, MAB (.....)

Dosen Penguji :

1. Drs. Wahyu Hidayat, MSi (.....)
2. Dr. Hari Susanta Nugraha, MSi (.....)
3. Sendhang Nurseto, S.Sos, MAB (.....)

## PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NASMOCO MAGELANG

**Tri Rahayu Mafrokhah**

Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang  
Jl. Prof. H Sudharto, SH. Tembalang Semarang Kotak Pos 1269  
Email: [Janis@undip.ac.id](mailto:Janis@undip.ac.id)

**Dr. Hari Susanta Nugraha, MSi**

Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang  
Jl. Prof. H Sudharto, SH. Tembalang Semarang Kotak Pos 1269  
Email: [Janis@undip.ac.id](mailto:Janis@undip.ac.id)

**Sendhang Nurseto, S.Sos, MAB**

Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang  
Jl. Prof. H Sudharto, SH. Tembalang Semarang Kotak Pos 1269  
Email: [Janis@undip.ac.id](mailto:Janis@undip.ac.id)

### ABSTRACT

*Business global era requires companies to have employees who are high quality and have a good performance . Compensation received by employees and the implementation of career development is a factor that can improve employee performance. PT Nasmoco Magelang is one car company Toyota which has a fairly high level of sales. Based on preliminary survey found problems regarding compensation and career development that is not in accordance with the wishes of employees .*

*The purpose of this study was to determine the effect of variable compensation and career development partially and simultaneously on employee performance. The analysis tool used is quantitative analysis includes correlation , simple linear regression , multiple linear regression , koerfisien test of determination (  $R^2$  ) and the significance test with SPSS 16.0 .*

*The test results demonstrate the compensation and career development and simultaneous partial effect on employee performance. Simultaneously compensation and career development affects the performance of employees is the coefficient of determination of 51.4 %. Based on the results of multiple linear regression test career development have the greatest influence on employee performance with a significance of 0.000.*

*PT Nasmoco Magelang is expected to adjust the amount of bonuses and incentives with the performance of each employee, As well as informing CAN do career development To employees well and that more attention to education*

*Keywords : compensation , career development and employee performance*

### ABSTRAKSI

Era global bisnis menuntut perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas tinggi dan memiliki kinerja yang baik. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan dan pelaksanaan pengembangan karir merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT NASMOCO MAGELANG merupakan salah satu perusahaan mobil Toyota yang mempunyai tingkat penjualan cukup tinggi. Berdasarkan survei pendahuluan ditemukan masalah mengenai kompensasi dan pengembangan karir yang belum sesuai dengan keinginan karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif meliputi uji korelasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji signifikansi dengan bantuan SPSS 16.0.

Hasil pengujian menunjukkan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar koefisien determinasi 49,9%. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pengembangan karir mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000.

PT NASMOCO MAGELANG diharapkan dapat menyesuaikan besaran bonus dan insentif dengan kinerja dari masing-masing karyawan, dapat menginformasikan serta melakukan pengembangan karir kepada para karyawan dengan baik dan lebih memperhatikan tingkat pendidikan.

Kata Kunci : *kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan*

### PENDAHULUAN

Dewasa ini, dengan semakin ketatnya intensitas persaingan bisnis, menjadikan perusahaan menghadapi tantangan untuk mampu mempertahankan kelangsungan hidup. Perusahaan dituntut untuk memiliki kekuatan yang menjadikannya mampu bersaing dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian.

Dengan menjaga kinerja sumberdaya manusia tetap optimal, diharapkan probabilitas kelangsungan hidup perusahaan dapat dijaga. Ditambahkan, bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu (Kusnadi, 2003:64). Menurut Garvin (2002) mengemukakan dalam rangka mendorong kelangsungan hidup, perusahaan perlu memperhatikan tinggi-rendah kinerja, dalam mana beberapa ukuran kinerja yang relevan untuk mengukur kesuksesan perusahaan meliputi; kuantitaskerja, kualitaskerja, pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge work*), kemampuan mengemukakan pendapat, ketrampilan pengambilan keputusan, dan perencanaan target kerja.

Mempertimbangkan pentingnya memperhatikan tingkat kinerja, PT Nasmoco Magelang sebagai obyek riset pada kenyataannya sangat menekankan intensitas kinerja karyawan sebagai faktor strategis untuk menjaga daya saing. Manajemen

perusahaan dihadapkan pada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti gaji, bonus, insentif, lingkungan kerja, karakteristik konsumen, dan kompetensi pekerja. Selain itu pengembangan karir juga termasuk salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Manusia adalah salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, maka manajemen sumber daya menitik beratkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian atau karyawan. Menurut Mangkunegara (2011:2) dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

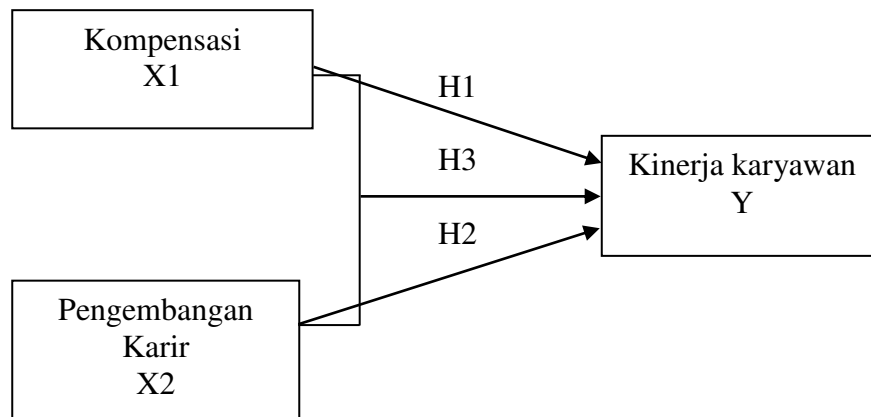
Menurut Simamora (2004:540) mendefinisikan pengertian kompensasi adalah “bentuk pemberian jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian”.

Menurut Wahyudi (2002:162) Definisi dari pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.”

Menurut Mangkunegara (2001:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *eksplanatory*. Sampel dalam penelitian ini adalah 69 responden karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap bagian operasional PT Nasmoco Magelang. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan *simple random sampling*. Skala pengukuran menggunakan skala sikap. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, dan dengan alat kuesioner. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa koefisien korelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji-t, dan uji F.

**Gambar 1.1****Hubungan Antar Variabel Penelitian****HASIL PENELITIAN****Tabel 1.1****Hasil Penelitian**

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		Korelasi	Determinasi	t Hitung	F Hitung	
1	Kompensasi terhadap kinerja karyawan	0,450	20,3%	4,126	-	Ha diterima
2	Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	0,697	48,5%	7,946	-	Ha diterima
3	Kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	0,717	49,9%	-	34,872	Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel > t tabel (1,9949). Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas kompensasi dan pengembangan karir

secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung  $> F$  tabel (3,136).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 dengan signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000 karena probabilitas variabel kompensasi dibawah 0,05 (5%) maka koefisien regresi dari variabel kompensasi signifikan, sedangkan t hitung (4,126) lebih besar daripada t tabel (1.9949) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Akan tetapi pada tabel 1.1 hasil uji korelasi yang menyatakan koefisien korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,450. Dengan demikian kekuatan hubungan linier antara variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan adalah sedang, karena terletak pada interval 0,40-0,599. Artinya kekuatan variabel kompensasi dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada taraf sedang.

Pada penelitian ini variabel pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 dengan signifikansi variabel pengembangan karir adalah sebesar 0,000 karena probabilitas variabel pengembangan karir dibawah 0,05 (5%) maka koefisien regresi dari variabel pengembangan karir signifikan, sedangkan t hitung (7,946) lebih besar daripada t tabel (1.9949) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selanjutnya tingkat keeratan hubungan antara variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 hasil uji korelasi yang menyatakan jelas terlihat bahwa koefisien Korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel pengembangan karir dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,697. Dengan demikian kekuatan hubungan linier antara variabel pengembangan karir dan variabel kinerja karyawan adalah kuat, karena terletak pada interval 0,60-0,799. Artinya kekuatan variabel pengembangan karir dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada taraf kuat. Pada penelitian ini aspek pengembangan karir berpengaruh sebesar 48,5% pada kinerja karyawan. Akan tetapi variabel kompensasi tetap berpengaruh positif dan signifikan. Artinya aspek kompensasi dan pengembangan karir pada PT Nasmoco Magelang sudah baik. Pemberian kompensasi kepada karyawan sudah baik dan karyawan sudah melaksanakan pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan keahlian mereka masing-masing dengan baik guna mengembangkan karir mereka dan kinerjanya juga semakin bagus.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Nasmoco Magelang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi di PT Nasmoco Magelang sudah baik. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh karyawan. Kompensasi dinilai baik dari besarnya upah dengan harapan

karyawan, ketepatan upah dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, pemberian upah dengan waktu yang telah ditentukan, dan pemberian insentif dengan waktu yang telah ditentukan. Akan tetapi, terdapat hal yang perlu diperhatikan diantaranya besarnya bonus dengan prestasi yang telah dicapai karyawan, pemberian bonus dengan harapan karyawan, pemberian bonus dengan waktu yang telah ditentukan, dan besarnya insentif dengan harapan karyawan.

2. Pengembangan karir di PT Nasmoco Magelang sudah baik. Pengembangan karir yang diadakan oleh perusahaan sudah memicu karyawan untuk mengembangkan karirnya dengan baik. Pengembangan karir dinilai baik berdasarkan keahlian karyawan dalam mengerjakan kewajiban dari perusahaan, peran pelatihan dan pendidikan dalam membantu mengukur kebutuhan karir, kebutuhan karir dan kesempatan karir yang diberikan oleh perusahaan, penempatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, dan peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kemampuan melaksanakan pekerjaan. Namun ada hal yang perlu diperhatikan diantaranya yaitu kejelasan rencana karir yang diberikan oleh perusahaan, kejelasan penyebaran informasi mengenai kesempatan karir yang diberikan oleh perusahaan, dan kesempatan karir yang dimiliki di perusahaan.
3. Kinerja karyawan PT Nasmoco Magelang baik. Kinerja dinilai baik dari kualitas kerja terhadap standart atau keinginan perusahaan, tanggung jawab dalam memenuhi pekerjaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan keramahan terhadap *customer*.  
Namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu kesesuaian beban tugas dengan kompetensi yang dimiliki, kepuasan selama bekerja di perusahaan, prestasi yang dimiliki dalam memenuhi standart target perusahaan, pencapaian ketepatan kerja terhadap waktu yang telah ditentukan, dan sikap dilingkungan kerja.
4. Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nasmoco Magelang. Berdasarkan koefisien determinasi variabel kinerja dapat dijelaskan sebesar 20,3% oleh variabel kompensasi, sisanya dijelaskan oleh variabel lain.
5. Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Nasmoco Magelang. Berdasarkan koefisien determinasi kinerja dapat dijelaskan sebesar 48,5% oleh variabel pengembangan karir.
6. Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan karir ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar koefisien determinasi 49,9%. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pengembangan karir mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat disampaikan kepada PT Nasmoco Magelang adalah sebagai berikut :

1. PT Nasmoco Magelang diharapkan dapat menyesuaikan besaran bonus dan insentif dengan kinerja dari masing-masing karyawan. Karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan memiliki kinerja yang maksimal jika besaran bonus dan insentif yang diberikan akan disesuaikan. Serta pemberiannya dilakukan dengan tepat waktu.
2. PT Nasmoco Magelang diharapkan dapat menginformasikan dan melakukan pengembangan karir kepada para karyawan dengan baik dan karyawan juga mengaplikasikan informasi yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, sehingga apabila pengembangan karir berjalan dengan baik maka secara langsung maupun tidak langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan baik demi meningkatkan karirnya .

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Garvin, D.A. (2002). *Managing Quality*. New York: *The Free Press*.
- Kusnadi. (2003). *Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Tanada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Wahyudi, Bambang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita Bandung.

